

報道関係者 各位

令和4年8月30日

【照会先】

新潟労働局職業安定部職業安定課

職業安定課長 小池 誠

職業安定課長補佐 柳 吉栄

TEL : 025-288-3507 (夜間) 025-288-3540

令和3年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の

評価・改善の取組(ハローワーク評価)結果について

全国の公共職業安定所(ハローワーク)において、平成27年度から取り組んでいる「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」について、令和3年度は、新型コロナウイルス感染症による労働市場やハローワークにおける業務への影響を踏まえ、ハローワーク毎に設定する各業務指標の目標値に代えて、過去3年度における当該指標の実績との対比等により業務の進捗管理を行い、取組状況や結果に応じ業務改善を図りました。

「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」について、令和3年度の取組実績が確定しましたので公表します。

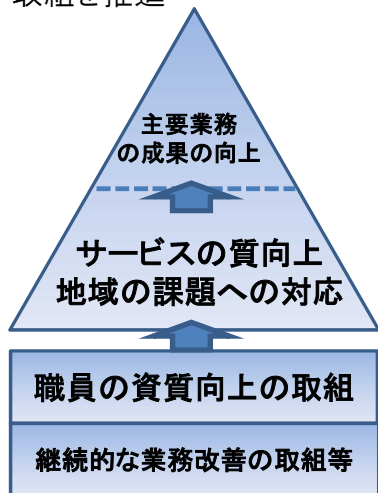
新潟労働局及び各ハローワークでは、当該年度の取組実績を踏まえ、引き続き今年度当初設定した主要目標等の達成に向けて取り組んでいくほか、中長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図るとともに、成果や業務改善の状況等について利用者にわかりやすく公表することにより、ハローワークに対する信頼の向上に努めることとしています。

令和3年度 ハローワーク評価の取組（概要）

ハローワークの機能強化を図るため、従来の目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善を、平成27年度から一体的に実施。令和3年度においては、コロナ禍の業務への影響が引き続き不透明であり、また、地域毎で多様であることも踏まえつつ、その実施方法を一部変更した上、業務改善に繋げる一連の流れを継続実施した。

PDCAサイクルによる 目標管理・業務改善の取組

- 就職件数・充足件数等の主要指標
- 業務の質に関する補助指標
- 地域の雇用の課題を踏まえ重点とする業務に関する所重点指標
- 各指標の毎月の実績把握とともに、ハローワーク毎に設定する目標値に代えて、過去3年度の実績との対比等により進捗管理
- 中長期的なマッチング機能の強化のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取組を推進



短期的な成果の向上だけでなく中長期的な業務の質向上・業務改善を図り
就職支援を強化

ハローワークのマッチング機能 の総括・利用者への公表

- 業務の成果や目標達成状況等を定期的に公表
→主要指標の実績を毎月及び年度終了後に公表
- 業務の成果や質、職員の資質向上・業務改善の取組等の実施状況をハローワークごとにとりまとめる。
- ハローワークごとに業務運営の総括を行い、労働局が公表。



重点的に取り組んだ事項、業務改善を図った事項、業務改善が必要な事項、総合評価、基本統計データ、指標ごとの実績及び目標達成状況などを公表

- 労働局は地方労働審議会、本省は労働政策審議会に報告。

取組結果等に基づく 全国的な業務改善

- 取組結果等をもとに本省において全国の好事例を収集し全国展開等を実施する。
- ハローワークにおいては、他所の事例を参照し業務改善に取り組む。
- 労働局においては、好事例に係る事例研究等を行い、安定所が抱える課題解決に取り組む。

ハローワーク新潟 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、令和3年度業務運営計画に、1 「ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化」、2 「若者・就職氷河期世代の活躍支援」、3 「障害者の活躍促進」を重点対象として掲げ、地域の職業紹介機関として業務を推進してきました。

職業紹介業務の充実・強化については、新型コロナウイルス感染症による雇用への影響が長期化する中で、ウィズ・ポストコロナ時代に対応したサービスの提供も必要と考え、オンラインによるサービスの活用を図りました。求人部門では、オンライン利用者を含めた幅広い求職者に充実した求人内容を提供するため、求人充足のための検討会後のフォローとして事業所への求人・紹介両部門の職員が同行しての訪問や、働きやすい職場環境などのPR事項を把握するため求人情報の収集・蓄積を行い、それらの情報を求人票や求人PR情報へ反映させ、内容の充実を図りました。職業紹介部門では、来所せず活動する求職者を支援するため、求職者マイページの周知・利用勧奨を行い、求職者マイページを開設した求職者には本人の希望条件に近い求人票を提供し、それをきっかけとして、求職者本人も自主的に求人選択を行って見た上で来所相談するよう促すことにより、積極性を持たせた職業相談を行うなど能動的に働きかけを行いました。また、職員の支援スキル向上のための相談事例による研修を重ね、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制を強化しました。

若者・就職氷河期世代の活躍支援については、若者においては、ジョブカフェ及び地域若者サポートステーション等の関係機関と定期的にミーティングを行い連携を強化し、キャリアコンサルティング、オンライン相談、各種セミナー、公的職業訓練（ハロートレーニング）、ジョブカードの活用、就職後の定着支援、安定した雇用の実現等に向けたチーム支援を実施しました。就職氷河期世代においては、就職氷河期世代支援コーナーの支援対象者にキャリアコンサルティング、オンライン相談、生活設計面の相談、各種グループセミナー、公的職業訓練等必要な能力開発へのあっせん、求職者の適正・能力等を踏まえた求人開拓、就職後の定着支援等を実施しました。また、関係機関・団体と支援状況の共有を行いながら各種支援施策を行い、安定した雇用を実現させるためのチーム支援を実施しました。

障害者の活躍促進については、管内企業の障害者雇用率向上と障害者雇用への理解促進を目指し、小規模の企業（45.5人以上100人未満）、法定雇用率引上げにより達成から未達成に転じる企業及び新たに雇用率算定対象となる企業（43.5以上45.5未満）を中心に未達成企業に対する所長以下幹部職員全員による事業所訪問を実施しました。また、「障害者雇用促進フォーラム」、「障害者雇用の先進企業及び就労移行支援事業所への見学会」を通して障害特性や雇用のノウハウを具体的に周知・啓発した結果、雇用率は2.01%で前年度より0.01ポイント上昇、雇用率算定対象企業への就職件数は149件で前年度より12.0%増加となりました。求職者に対しては、関係機関と連携したきめ細やかなチーム支援を行い、障害者の就職件数は482件で前年度より5.7%増加となりました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・人材不足分野の魅力発信ならび人材確保支援コーナーの利用促進を図るため、委託事業者との連携によりYou Tube 動画を作成し発信しました。
- ・業界団体と連携の上、人材不足分野の事業所を対象とした人材開発支援助成金の概要や申請方法等を案内するセミナーを開催しました。
- ・生涯現役支援窓口利用者の中にはパソコンでの求人検索ができない方がおられるため、求人検索コーナーを体験してもらう「求人検索セミナー」を開催しました。
- ・求職者の方からハローワークインターネットサービス（スマートフォン版）求職者マイページの更新方法がわかりにくいという意見があり、操作ガイド（リーフレット）を作成しました。
- ・高齢者の採用実績がある事業所に対する採用基準や面接時の質問などを質問項目としたアンケート調査を実施し、その結果を集計した求職者向けリーフレットを作成し、窓口相談で活用して好評を得ています。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・安定所サービスのオンライン化に伴い、より充実した求人情報を提供するため、求人者マイページ開設及び画像情報の登録を促進します。また、事業所・求人PRシートを活用し、事業所からのメッセージや研修制度などを把握し充実した事業所・求人情報の提供を促進します。
- ・オンラインを活用した来所勧奨メッセージの送信（オンライン自主応募による不調などが一定件数以上となった求職者対象）をきっかけとして来所する者や応募不調を繰り返している求職者に対して、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制により重点的な支援を行います。
- ・SNSを活用して若者や子育て世代（マザーズハローワーク支援対象者）に各種サービスを案内します。

- ・働き方改革の推進のため、新潟労働局及び新潟県・新潟市の関係部局と連携し、管内事業所、労働者及び求職者に対し各種制度の周知や啓発・指導等を行います。
- ・生活保護受給者等就労自立支援事業支援対象者の一層の就職支援推進のため、新潟県・新潟市ひとり親家庭等就業・自立支援センター主催のひとり親家庭等の相談支援関係「事例勉強会」に参加して、関係機関と情報交換や意見交換を通して相互理解を深め支援対象者の選定につなげ、就職支援を図ります。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	障害者の就職件 数	生涯現役支援窓口 での65歳以上の 就職件数
令和3年度実績	6,648	8,509	2,521	115.2%	448	31,530	3,195	482	170
過去3年度平均	7,565	9,868	2,893	121.0%	420	31,376	3,641	472	131
R2年度実績	6,682	8,723	2,763	118.2%	420	27,724	2,980	456	168
対R2比	99%	97%	91%	97%	106%	113%	107%	105%	101%
R1年度実績	7,567	10,056	2,958	118.2%		32,775	3,729	482	123
対R1比	87%	84%	85%	97%		96%	85%	100%	138%
H30年度実績	8,446	10,826	2,959	127.7%		33,630	4,215	479	101
対H30比	78%	78%	85%	90%		93%	75%	100%	168%

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の)紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の)紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク長岡 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

・障害者の就労支援を推進するため、障害者就職面接会を年2回開催したほか、関係機関（障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労系障害福祉サービス事業所、医療機関、特別支援学校、自治体等）と連携した求職者に対するチーム支援の実施により、障害者の就職件数は275件で目標達成率は100%でした。

・生涯現役支援窓口では職員がマンツーマンで高齢求職者に寄り添って支援する求職者担当者制に取り組んだほか、令和3年度から新たに高齢者の就職の傾向や採用事業所からの評価を記した資料を作成し、就労意欲の向上につながるアドバイスを行いました。利用者からは、「雇用状況等が理解できた」などの評価をいただいています。

また、高齢者向け求人情報の発行（週1回）や幅広い就労機会を提供するため、シルバー人材センターと連携した求職者向けセミナーを毎月2回開催し、併せて生涯現役支援窓口の周知を行いました。

・令和4年3月から求人者がハローワークインターネットサービスのマイページを通じて、求職者へのリクエストができるようになることを見据えて、求職者へ求職情報公開の案内、自己PRシートの記載方法を説明したパンフレット「自己PRシートを作ってみましょう!!」を作成し、積極的に活用方法を周知しました。

・ハローワークインターネットサービスによる「オンラインハローワーク紹介」及び「オンライン自主応募」の活用を円滑に推進するため、具体的な手続きの流れについて、職員向けにオンライン業務研修の実施や手順書を作成し、オンライン職業相談に向けた準備を行いました。

・長期療養者支援窓口において、拠点病院とのオンライン職業相談の実施手順書を作成し、医療機関等と連携し診療日に合わせたオンライン相談を実施しました。求職者からは、オンライン相談は新型コロナウイルス感染症等の予防の観点から好意的な評価をいただいております。

なお、令和3年度の相談件数は延べ8件でした。

・有効求人倍率が低調に推移していることから、ハローワーク長岡管内の535事業所（従業員規模30人以上）に対して「採用意向調査」を実施し、各事業所の景況感の把握と事業所訪問等による求人開拓で176事業所から359人の求人を受理しました。

・オンラインによる求人申込が浸透する中で、求人事業所との関係構築、事業所情報の収集、職業相談担当者の相談スキルの向上を目的として、毎週、水曜・木曜日を事業所訪問デイと定め、59事業所へ延べ115人の職員が事業所訪問を行いました。

・就職氷河期世代の不安定就労者・無業者等の就労支援を目的とした「就職氷河期世代対象求人説明会」を長岡市と連携し2回開催しました。
(令和3年8月25日、令和4年1月26日)

・若者雇用促進法によるユースエール認定企業数の拡大を図るため、高卒求人申込説明会(5月17日)及び新規高等学校卒業予定者等管内企業説明会(7月7日)の参加事業所に対して制度を周知したほか、高卒用求人票の青少年雇用情報から、認定基準を満たす可能性がある事業所へは個別に申請勧奨を行った結果、令和3年度は1事業所が認定されました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

・業務のオンライン化が加速する中で、変化に対応した求人・求職者支援サービスと職業相談技法等の向上を目的として、オンライン化に対応したシステム操作研修や「日本版O-NET(Job tag)」活用研修、オンライン相談(ZOOM操作体験)研修を行ったほか、PDCAサイクルによる業務改善を図るため、毎月、「業務の振り返り」、「相談事例による研修」を実施しました。特に職業紹介部門の相談事例による研修では、キャリアコンサルティング資格を有する職員が、求職者の課題解決に向けた支援の展開方法等について、参加した職員へアドバイスすることにより資質向上に取り組めました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

・ホームページへの情報掲載

インターネット等を活用した求職活動が主流となっており、ホームページへ掲載する情報「各種セミナー・相談会の案内」は「イベントカレンダー」として見やすくしたほか、「混雑時間帯情報」や他労働局の好事例「ワンクリック求人検索」を取り入れ、簡易な求人情報検索ができるよう工夫しホームページの利便性の向上に取り組めました。

・求職者への課題解決支援サービス等について、職業相談担当間で支援に必要な確認すべき事項が統一されていないことから、職業相談マニュアルを作成し、確認事項を明確にすることで、求職者への適格な支援メニューの提供や相談スキルの向上及び業務の効率化を図りました。

・求人充足のための検討会について、求人者支援サービスの向上を目的として、職業紹介部門、専門援助部門、求人部門の職員16人を対象に「求人充足のための検討会スキルアップ研修会」を開催しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

・高齢求職者が増加傾向にあることから、労働市場の状況や労働市場における高齢者に対する企業の評価、ハローワークの就労支援等を内容とした集合形式のガイダンスを開催します。

また、高齢求職者の就職の傾向や採用事業所からの評価等についての調査に基づき、就職を促進するための資料(改修版)を作成し、生

涯現役支援窓口やガイダンス等において活用します。

- ・障害者雇用法定雇用率未達成企業等に対しては、雇用ゼロ企業を主として実雇用率の低い中小企業を対象に「障害者雇用の進め方」、「支援制度の概要」、「障害者雇用の事例紹介」等を内容とした雇用研修会を開催し、障害者雇用への理解を促進します。
- ・就職氷河期世代の不安定就労者や無業者等の職業理解を進めるため、職場実習・体験の場を提供するとともに、専門相談窓口での課題解決支援や求人説明会の開催による就労支援を推進します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・新型コロナウイルス感染症の影響や主に若年者の求職活動の変化により、ハローワーク窓口利用者の減少から就職件数の目標達成率は、96.3%、求人充足件数の目標達成率は93.6%でした。今後、ハローワークインターネットサービスを主に利用している求職者や自主応募による不調が続いている求職者に対しては、ハローワークへ誘導し、課題解決に向けた各種支援に取り組めます。

また、子育て女性や長期療養中の求職者へはオンラインによる職業相談を積極的に実施します。

- ・求職活動のオンライン化が進んでいることを踏まえ、ハローワーク窓口を利用する求職者への支援は、より高度な専門性が求められており、相談技法や課題解決支援サービスの向上を目的として、キャリアコンサルティング資格取得に向けた研修会への参加を積極的に勧めるとともに、有資格者を講師とした相談事例の研修会を行います。

- ・令和3年度の新規求人数、有効求人数は、前年度比で増加しているものの、コロナ禍前には回復しておらず、事業所訪問等による積極的な情報収集と求人開拓を実施します。

また、求人者マイページ利用率が高まりつつあることから、事業所との信頼関係の維持、構築及び求職者に対して付加価値の高い求人情報等の提供を目的とした、職業相談部門、求人部門の職員による事業所訪問等の求人者支援を実施します。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	④ハローワークの 職業紹介により正 社員に結びついた 氷河期世代の不安 定就労者・無業者 の件数	⑧正社員求人数 (必須指標)	⑨正社員就職件数 (必須指標)	②障害者の 就職件数	⑩生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数
令和3年度実績	4,857	4,674	1,349	97.0%	250	14,228	2,465	275	113
過去3年度平均	5,530	5,424	1,672	104.0%	235	13,940	2,744	265	90
R2年度実績	4,806	4,756	1,525	101.3%	235	11,077	2,293	274	93
対 R2 比	101%	98%	88%	95%	106%	128%	107%	100%	121%
R1年度実績	5,555	5,378	1,773	102.8%		14,149	2,798	268	91
対 R1 比	87%	86%	76%	94%		100%	88%	102%	124%
H30 年度実績	6,228	6,139	1,718	106.9%		16,593	3,141	253	85
対 H30 比	77%	76%	78%	90%		85%	78%	108%	132%

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク上越 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、令和3年度の重点施策として、①職業紹介業務の充実・強化、②就職氷河期世代の活躍促進、③高年齢者の就労・社会参加の促進の3つを掲げ就職支援及び求人充足対策等に取り組みました。概要は以下のとおりです。

① 職業紹介業務の充実・強化

特に、求人充足対策では、求人票記載以上の事業所情報の収集・蓄積に力を入れ、求人担当と職業紹介担当が情報を共有することで、質の高い職業相談を実施するよう努めました。就職支援では昨年に続き、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制や応募する前に職場を実際に見て確かめる応募前職場見学の推進のほか、求職者マイページを通じて、利用者の希望等に合った求人の提供に取り組みました。

結果として、就職件数については、前年実績を上回ることができましたが、充足件数、雇用保険受給者早期再就職件数は、前年実績を下回る結果となりました。また、新型コロナウイルス禍前（令和元年度）と比較すると、正社員求人件数が概ね同規模に戻りましたが、他の指標では90%程度となっています。

② 就職氷河期世代の活躍促進

求人窓口では個別企業に働きかけて就職氷河期世代対象求人の確保に努め、いただいた「就職氷河期世代専用・歓迎求人」は玄関ホールに掲示し求職者にPRしました。それを見た対象者が窓口に来られることもあり、支援対象者の掘り起こしに効果がありました。また、11月に就職氷河期世代を対象にした就職面接会を開催し、3名が就職決定となりました。

③ 高年齢者の就労・社会参加の促進

当所の令和2年度の新規求職者（パートを含む常用）に占める55歳以上の割合が32.7%だったこともあり、生涯現役窓口を中心に職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制に取り組み、就職支援セミナーや就職面接会などを通して、高年齢者の就職促進に取り組みました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

・就職氷河期世代の方を対象にした「就職面接会」を令和3年度に初めて開催しました。結果としては、参加企業9社、参加求職者8人と、

求職者が見込みより少ない状況でしたが、就職を決定した者が3人あり、一定の効果があったと考えています。次年度は周知方法に工夫をしながら引き続き同様に取り組んで参ります。

- ・高年齢求職者に説明する資料として、当所で就職した65歳以上の職種別ベスト7を記載したリーフレット「データで見るシニア世代の就職状況」を作成しました。
- ・来所求職者からよりわかりやすくかつ目を引くように、玄関ホールに掲示している求人情報に、見出しやイラストを貼り付けました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

ハローワークシステムのオンライン機能が充実されたことに伴い、主にオンライン登録のみで就職活動を行っている求職者で不採用が続く方など何らかの課題があると思われる求職者に対して、ハローワークのサービス内容の周知や利用勧奨を行い、ハローワークの利用につなげることによって、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制などを通して、課題解決に向けた支援に取り組めます。

特に高齢者の多様な働き方に対応するため、常用就職に拘らず、パート・アルバイトなど多様な働き方の求人を確保するよう努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・建設や介護等の人材不足分野への就職件数は、関係機関と連携した面接会等の取組が奏功し、目標の810件を上回る833件となりました。
- ・「障害者の就職件数」、「就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数」は、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制などの個別支援の効果もあり目標を達成しましたが、マザーズコーナーの支援対象者の就職率が目標値よりも7ポイント下回る結果となり、次年度において支援のあり方などを検証し工夫に努めて参ります。

2 特記事項

令和4年1月21日～3月6日までの間、新潟県全域に「まん延防止等重点措置」が適用されたことに伴い、当所においては、2月から3月にかけて、特に求職者の動きが鈍くなり、新規求職件数が前年同期比で減少し、併せて紹介件数が同20%以上低下するなどした影響もあり、3月の就職件数（パートを含む全数）が同24.4%低下しました。

3 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	就職支援ナビゲ ーターの支援による 正社員就職件数	生涯現役支援窓口 での 65 歳以上の 就職件数
令和3年度実績	3,575	3,189	865	96.2%	133	10,494	1,660	296	55
過去3年度平均	3,906	3,584	1,191	102.0%	148	10,314	1,788	262	44
R2年度実績	3,482	3,199	1,122	102.0%	148	9,664	1,434	267	67
対 R2 比	102%	99%	77%	94%	89%	108%	115%	110%	82%
R1年度実績	3,898	3,578	1,235	102.5%		10,462	1,787	282	65
対 R1 比	91%	89%	70%	93%		100%	92%	104%	84%
H30 年度実績	4,337	3,975	1,215	100.2%		10,816	2,142	237	
対 H30 比	82%	80%	71%	96%		97%	77%	124%	

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク三条 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

職員の求職者支援のスキルを向上させるため、自身とは異なる課題把握の視点や課題解決方法に触れる機会として、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の支援対象者に係る相談事例による研修を年間10回行うとともに、労働局主催のキャリアコンサルティングの研修に積極的な送り出しを行いました。

求人充足の促進に当たっては、求人充足のための検討会を週1回ペースで開催し、対象求人を職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制につなげ、求人票記載内容の充実、積極的なマッチング等のフォローアップに取り組みました。また、求人事業所に対し求人者マイページ開設案内を積極的に勧奨した結果、開設率80%と高い水準につなげることができました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークインターネットサービスでの求人情報収集が苦手な求職者に対応するため、ハローワーク塩釜のワンクリック検索を参考として「かんたん求人検索」を取り入れ、リーフレットや窓口での周知により情報収集のサービス向上に努めました。

また、ハローワークインターネットサービスの充実により、ハローワークに来所しなくても求人情報を入手することができるようになったことに伴い、より一層、求人票記載内容の正確性が求められることから、求人担当部門の統括官が講師となり、部門内職員・非常勤職員6名を対象に計3回にわたり、不適正な記載事例に係る問題把握・改善取組に向けた研修を実施しました。

（3）今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

ハローワークインターネットサービスの充実に伴い、自主的に就職活動ができる求職者の来所頻度が下がることから、就職活動に何らかの課題を抱えて来所する求職者の支援に一層力を入れて取り組む必要があります。このため、今年度同様に職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の積極的な実施や、相談支援スキル向上のための相談事例による研修の取組などを行い、求職者支援の充実に努めます。

また、求人者マイページの普及に伴い、事業所と接触する機会が少なくなることから、事業所との信頼関係を維持するためにも、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制等による事業所訪問を積極的に行います。併せて、画像情報登録の有効性に係る周知

等を行い、事業所情報・求人情報の充実を図り、未充足求人の解消に努めます。

(4) その他業務運営についての分析等

障害者の就職件数は、関係機関とのケース会議やハローワーク職員等が同行しての面接実施、トライアル雇用制度の周知・活用等に取り組んだことにより、目標件数の139件を13件上回る152件となりました。当所管内の令和3年6月1日現在の民間企業の障害者雇用率は2.18%と前年を0.02ポイント上回りましたが、雇用率達成企業割合は60.2%と前年を1.9ポイント下回る結果となりました。令和3年3月に民間企業の障害者法定雇用率が2.3%に改定され、当所管内の民間企業の障害者実雇用率は法定雇用率を下回っていることから、引き続き、訪問指導や特別支援学校見学会等を開催し、事業主への障害者雇用に係る理解の浸透を図り、障害者の就職促進、雇用率の向上に努めます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	障害者の就職件数	
令和3年度実績	2156	2350	690	97.7%	164	8671	1253	152	
過去3年度平均	2548	2663	914	111.0%	279	8941	1467	145	
R2年度実績	2156	2283	737	114.5%	279	7731	1153	139	
対 R2 比	100%	102%	93%	85%	58%	112%	108%	109%	
R1年度実績	2586	2713	988	109.1%		9340	1522	149	
対 R1 比	83%	86%	69%	89%		92%	82%	102%	
H30 年度実績	2903	2992	1016	109.9%		9752	1726	147	
対 H30 比	74%	78%	67%	88%		88%	72%	103%	

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク柏崎 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

ハローワーク柏崎では、令和3年度の重点施策として、「ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化」を掲げ、求職者に対する就職支援として、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制による就職支援、いただいた求人については求職者に合った情報提供、雇用保険の認定日における職業相談、応募前職場見学の勧奨などを中心に取り組みました。また、求人者支援については、求人充足のための検討会議をより実効性のあるものにするようPDCA管理により取り組み、紹介部門と連携して事業所訪問等を実施することなどを通して求人票に現れない情報の収集・蓄積を図ってきました。

加えて、令和3年9月にハローワークシステムに追加リリースされた機能を効果的に活用していただくため、求人者及び求職者に対して、マイページ機能を丁寧に説明しマイページ開設を勧め、オンラインでのハローワークの利用促進を図りつつ、新型コロナウイルス感染拡大の波を注視しながら、当所の会議室を利用した求人説明会を積極的に開催し、倒産等によって離職された方などに参加を促し、求人の充足対策に取り組んできました。

令和3年度に取り組んだ業務の成果としては、就職件数が目標とした1,424件を超え1,436件、目標達成率100.8%となり、充足件数も目標とした1,213件を超え1,270件、目標達成率104.7%、雇用保険受給者の早期再就職件数が目標とした400件に対し390件、目標達成率97.5%となり、主要3指標のうち就職件数と充足件数について目標を達成することができました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

職業紹介部門では、柏崎所独自資料として、窓口で簡潔に説明できる資料「応募書類作成・面接対策ガイド」を作成しました。求職者の中には、自分の応募書類等の不備などに気づかず就職活動を続ける方もおられるので、そういった方にご自分の就職活動を振り返っていただくよう作成したものです。基本的に求人応募時に窓口で説明の上、手交するようにしています。

事業所・学卒部門では、新規の求人開拓を幅広く進めるため、管内の商工団体と調整し、商工団体からハローワークに求人連絡をもらう仕組みを作りました。具体的には、新規開業事業所などに商工団体の経営指導員が訪問した際に、ハローワークでの求人募集を説明してもらい、ファクシミリ等で事業所から所定の連絡票を送付していただくことにより、当所の求人担当が訪問して、ハローワークの支援メニューなどを説明し求人受理をするというものです。この取組によって、能動的により多くの様々な業種や職種の求人をハローワークが取り扱うようにし

ています。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

①正社員求人をはじめとする多様な求職者ニーズに対応した求人の確保を図ってまいります。

様々な事情により離職を余儀なくされた求職者の多様なニーズを把握した上で、ニーズに即した求人を確保するため、職業紹介部門と事業所・学卒部門が求職者の情報共有を図り、連携して求人開拓を行うほか、上記の商工団体と連携した求人開拓を進めていきます。また、増加傾向にある高年齢求職者向けの求人確保に取り組みます。

②障害者向けの個別の求人説明会および企業見学会を開催します。

企業の障害者理解を促進するため、個別企業の支援を重点的に行うこととし、「求人説明会または企業見学会」を積極的に開催し、障害者とのマッチングを図ります。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年度の2つめの重点施策として、「障害者の就労促進」を掲げ、コロナ禍の中にあって、合同就職面接会は開催できなかったものの、当所の会議室を使用した説明会の開催など個別的な支援を中心に積極的に取り組みました。その結果、障害者の職業紹介状況は、新規求職者が116人と前年度と同数となり、就職件数は64件と前年に比べ52.4%増加しました。

一方、令和3年6月1日時点の障害者雇用促進法に基づく民間企業の実雇用率は2.08%となり、前年から0.03ポイント上昇したものの、雇用率未達成企業の割合が48.8%と前年から4.2ポイント上昇しました。今後も引き続き、雇用率未達成企業に対して、経営トップへの直接指導を実施する他、0人雇用企業に対して重点的に個別指導を行います。また、特別支援学校等見学会、障害者活躍推進セミナーの開催による管内の障害者雇用への意識醸成を図るとともに、地元自治体や地域の主要経済団体と当地域の障害者雇用の現状を共有し連携した各種事業運営に取り組みます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数		
令和3年度実績	1,436	1,270	390	104.5%	147	3,984	663		
過去3年度平均	1,727	1,467	438	113.0%	121	3,895	729		
R2年度実績	1,423	1,212	389	111.7%	121	3,358	633		
対R2比	100%	104%	100%	93%	121%	118%	104%		
R1年度実績	1,810	1,530	473	114.1%	—	3,998	778		
対R1比	79%	83%	82%	91%	—	99%	85%		
H30年度実績	1,947	1,658	451	111.9%	—	4,329	776		
対H30比	73%	76%	86%	93%	—	92%	85%		

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク新発田 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、ハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介業務の充実と強化及び障害者の就職促進を重点施策とし、求人充足対策及び就職支援対策の充実、障害者の就職促進の取組を行いました。

職業紹介業務の充実については、基礎的知識の付与及び個人のスキルアップを図るための研修を安定所内で実施しました。

個別の取組として、求人充足対策では、求人充足のための検討会の開催や職員がマンツーマンで求人充足に向けて支援する求人担当者制に取り組みました。また、積極的に求人事業所を訪問し様々な情報を収集することにより、より多くの情報を求職者に伝えることができるよう取り組みました。

就職支援対策では、雇用保険を受給している方を中心にマンツーマンで求職者に寄り添い支援する求職者担当者制に取り組み、利用者の希望に合った求人を提供するほか、再就職に関するセミナーなどの利用を案内しました。職業相談窓口では、適切な応募活動を支援するほか、心理状態などの課題に対する支援を行いました。併せて、再就職に役立つ様々な情報をインターネット経由で提供するための「マイページ」の開設を勧奨しました。

障害者の就職促進では、障害者の就職を支援する関係機関と連携し、それぞれの障害特性に合った支援を行いました。十分な支援を行うことができるよう、就労準備から就労までのプランを策定し支援を行いました。また、就職後も雇用された事業所で継続して働くことができるよう支援を行いました。また、障害者雇用率を達成していない企業に対して、法令に基づく厳正な指導を計画的に行いました。

これらの取組の結果、雇用保険を受給している方の早期再就職件数の目標達成率は82.1%、求職活動中の方に対する紹介率の目標達成率は92.4%、就職氷河期世代に当たる方の正社員就職件数の目標達成率は53.8%となり目標を達成することができませんでしたが、就職件数の目標達成率は100.3%、求人の充足件数の目標達成率は100.2%となり目標を達成することができました。

障害者の就職件数の目標達成率は130.8%となり、ハローワーク新発田管内の企業の障害者雇用率は、前年度より0.01ポイント上昇し2.28%となりました。また、雇用率を達成している企業は、前年度に比べて4社増加、達成した企業の割合は2.4ポイント上昇し71.1%となりました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求人充足のための検討会を行うに当たり、求職活動中の方のニーズが求人内容に反映されるよう職業紹介部門で事前に意見集約を行い、検討会で提案された意見を事業所に伝える、あるいは応募しやすい求人とするための情報を収集するために、職業紹介部門と求人部門の職員が同行する事業所訪問を行いました。事業所訪問の結果、求人を充足するための情報が得られた場合は、求人票の補足情報を作成し、情報の提供に努めました。
- ・マイページを開設した方に対しては、より希望に見合った求人票やセミナーなどの情報を提供するよう努めました。
- ・障害のある方の就労を支援する様々な機関に協力をいただくことにより、就労を支援する機関の利用者に対して、ハローワークへの求職登録や職業相談を勧奨しました。
- ・高校を卒業した後に就職を希望する生徒に対する企業説明会について、これまで1日だけで開催していたものを2日間に渡って開催し参加者を分散することで、新型コロナウイルス感染症の防止対策を行いました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス改善・業務改善の取組について

- ・ハローワークシステムによりオンライン登録をされた方のうち、複数回応募をするが採用に至らないなど、就職について課題を抱えていると思われる方に対して、ハローワークへの来所を促し支援を行うため、担当者制の業務を通じて個人の取組の振り返りを行うことや相談や支援の好事例を共有し、スキルや専門性の向上に努めます。
- ・ハローワークシステムのマイページ機能について、求職者情報を公開する機能や求人者から直接リクエストができる機能など、ページの開設によるメリットをさらに周知し、ハローワークシステムを積極的に活用します。
- ・求人票などの情報を提供した方に対して、応募を希望しない理由などをより詳細に聞き取ることで、求職活動をされている方のニーズを的確に把握し、それらの声を求人充足のための検討会に活用します。
- ・就職氷河期世代に当たる方に対しては、その方々のニーズを把握し、積極的に応募することができる求人をより多く確保できるよう、職業紹介部門と事業所学卒部門の連携を強化します。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・ハローワークインターネットサービスがより使いやすくなったことから、便利になった各種支援メニューを積極的に周知し、求職活動中の方への就職支援や求人者に対する充足支援を強化します。
- ・新型コロナウイルス感染症の影響により大きく減少した求人も、製造業を中心に持ち直しの動きが広がり、有効求人倍率は令和3年6月に

1倍台に戻り、その後は10ヶ月連続で1倍台を維持していますが、一方で求職者は近年減少傾向であり、その背景には若年層のハローワーク離れが懸念されることから、あらゆる機会を通じてハローワークの支援策をアピールすることで利用の拡大を図るとともに、在学中の高校生等若年者に早い時点でハローワークの存在を認知してもらうよう努めます。

・障害者の就職促進を重点施策とし、引き続き障害者の就労を支援する関係機関と連携して、一人ひとりの障害特性に応じたきめ細やかな就労のための支援と職場定着のための支援を行います。また、障害者雇用率を達成していない企業に対しては、理解度に応じた厳正な指導を計画的に行うとともに、障害者雇用を進めるための支援策について提案を行うことで雇用の促進を図ります。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	正社員求人数	正社員就職件数	障害者就職件数	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	
令和3年度実績	2,801 件	2,468 件	817 件	106.5%	8,187 件	1,395 件	157 件	157 件	
過去3年度平均	3,202 件	2,727 件	1,051 件	118.0%	7,812 件	1,670 件	145 件	303 件	
R2年度実績	2,794 件	2,462 件	986 件	115.3	7,741 件	1,393 件	120 件	303 件	
対 R2 比	100%	100%	82%	92%	105%	100%	130%	51%	
R1年度実績	3,326 件	2,806 件	1,118 件	116.7%	7,879 件	1,788 件	162 件		
対 R1 比	84%	87%	73%	91%	103%	78%	96%		
H30 年度実績	3,485 件	2,912 件	1,048 件	122.5%	7,816 件	1,830 件	153 件		
対 H30 比	80%	84%	77%	86%	104%	76%	102%		

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク新津 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、①「職業紹介業務の充実」及び、②「障害者の就労推進」を重点的に取り組み業務を推進してきました。

- ① 職業紹介業務の充実では、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する「求職者担当制の実施」を最重点と考え、職業紹介部門職員4名が常時月3名以上、求職者専門相談員2名が年4名以上担当し、新規支援対象者97人のうち就職件数71件、就職率73.2%となりました。
- ② 障害者の就労推進では、障害者の就職支援として10月に合同就職面接会の開催（2月開催は新型コロナウイルス感染症の影響により中止）、年14回の就労移行支援事業所等の福祉サービス事業所への訪問により、就職準備制が整った支援対象者の求職登録を行い新規求職者の確保を図る他、職場実習先や求人の開拓を行うなどの相談支援等の取り組みにより、障害者の就職件数が134件となりました。また、新たに障害者職業センターの職員を講師として、精神・発達障害者を対象とした面接準備セミナーを開催し就職支援の強化を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

- ・求職者が簡単に求人検索できるようホームページにワンタッチ求人検索のバナーを設置、またハローワークの支援サービスを掲載するなどホームページの充実化を図りました。
- ・職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制の充実を図るため、求職者の課題解決支援技能の向上を目的とした相談事例による研修を延べ4回実施しました。
- ・求人充足のための検討会について、求職者ニーズに応じた求人を選定できるよう対象求人の選定を紹介部門で行うよう見直し、また検討会に参加した職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制と連動した支援を行う仕組みが定着したことで、求職者目線による求人条件緩和指導及び仕事内容欄等の見直しにつながり、求人充足支援の強化が図られています。
- ・8月に求人者マイページの登録勧奨のFAXを500社に行い、9月にハローワークシステムの追加リリースの案内と併せて求人者マイページの登録勧奨を500社に郵送。さらに窓口や電話等で求人者マイページへの登録勧奨に努めた結果、マイページの開設率は8月末で31.1%だったが3月末には48%に上昇しました。また、求人票の「仕事の内容」欄の充実を図るために、リーフレット「求人票の見直し

をお願いします!」、パンフレット「求人票を見直しましょう」を作成し、500社に郵送した他、求人窓口や事業所訪問時に配布し活用を促しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・オンライン化に即した職業紹介の充実・強化を図るため、求職者マイページ及び求人者マイページの開設率向上に取り組みます。また、求職者に対しては求職者マイページによる求人の提供など能動的な就職支援を行うとともに、求人者に対してはオンラインを活用した求人説明会及び職場見学会等を開催することにより求人充足支援に取り組みます。
- ・より質の高い就職支援を実現するため、就職活動に課題を抱えた求職者に対しては、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制による継続的な支援を実施するとともに、求職者担当者制の振り返り（毎月実施）や相談事例による研修、職業相談応答事例集の活用等により、職員の課題解決スキルの向上に取り組みます。
- ・求職者が減少傾向にある中で、65歳以上の求職者が増加傾向にあることから、生涯現役支援窓口における支援の他、65歳以上応募可能な求人の確保や求人説明会の開催など紹介部門・求人部門の連携により高年齢者の就職支援に努めていきます。

(4) その他業務運営についての分析等

- ・新型コロナウイルス感染症の影響で、管内自治体及び商工団体との雇用対策連絡会議は書面での開催となりましたが、日頃から各自治体等と連携が図られています。円安や原油高による地域経済への影響や自治体における企業誘致の動向などを注視しながら、引き続き各自治体等と円滑にコミュニケーションを図り、地域の雇用対策に努めていきます。
- ・人材が不足している福祉関係の企業への就職促進を図るため、「介護就職デイ」を開催し、26人が参加し、2人が採用となりました。
- ・障害者雇用率向上に向けた継続的な取組の実施等により、障害者実雇用率は2.42%と前年を0.3P上回り、県平均を0.22P上回りました。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数	障害者の就職件数	
令和3年度実績	2,234	1,718	741	102.2%	177	11,124	1,140	134	
過去3年度平均	2,698	2,023	898	116.0%	163	13,645	1,376	134	
R2年度実績	2,216	1,733	774	111.0%	163	13,260	1,065	132	
対 R2 比	100%	99%	95%	92%	108%	83%	107%	101%	
R1年度実績	2,770	1,952	999	115.4%		14,074	1,432	136	
対 R1 比	80%	88%	74%	88%		79%	79%	98%	
H30 年度実績	3,108	2,383	920	120.1%		13,601	1,631	133	
対 H30 比	71%	72%	80%	85%		81%	69%	100%	

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク十日町 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

○当所では「就職件数」の目標を達成することが最重要と考え、目標達成に向け、下記の項目について重点的に取り組みました。

まず、初めて仕事探しを行う方の中で、活動には前向きなもの様々な不安が多くあり、ハローワークからの支援を望む方へは、就職に際しての問題点や不安解消の相談、希望に添った求人提供等を、担当を決めてマンツーマンで行う「求職者担当者制」による支援を行いました。この支援では、支援した方の64.3%の方が支援開始後3か月の支援期間の中で再就職することができました。

また、就職氷河期世代と言われる、概ね35歳～54歳で正社員経験の少ない方の再就職対策としても、同様に求職者担当者制によって個々の悩みや問題点に添った職業相談や職業紹介を行い、支援した方の75.0%の方が支援開始後3か月の支援期間の中で再就職することができました。

○再就職を支援するための各種セミナーや説明会を開催しました。

初めて仕事探しを行う方や、早期に再就職を希望する方を支援するため、再就職に向けた心構えや履歴書の書き方などを紹介する「再就職支援セミナー」を年間17回開催し、150人の方にご参加いただきました。

また、企業の採用担当者から直接仕事内容や求人条件の説明を聞く「求人説明会」を13回開催し、54人の方にご参加いただきました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、より皆様のご希望に添った職業相談を行うため、職員個々における「業務の振り返り」を毎月実施しました。

この振り返りの中で、職業相談での成功事例や反省点を点検者である部門長と共有し、様々なケースへの対応力や支援策を学ぶ機会として職員の成長に繋がっています。

更に、窓口相談では各種法令等の知識も必要になることから、労働基準監督署や雇用環境・均等室等から講師を招いた研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

ハローワークをもっと利用しやすくする取組として、オンラインサービスの活用を促進しました。

既にハローワークの利用申込み中の方へは、ハローワークインターネットサービスにおける「求職者マイページ」の開設登録をお勧めし、これから新たに利用申込みをされる方へは、来所前に自宅のインターネットでハローワークの利用申込みが事前にできることの周知を行いました。

また、求人事業所へも、「求人者マイページ」の開設登録によって、求人票に作業風景などの写真を登録し、求人票だけでは伝わらない情報のPRができること等を周知し、多くの求人者からマイページを登録いただきました。

求人者の充足対策の取組として、応募の少ない求人に対して、必要に応じて応募要件の緩和や条件のアップ等、求職者の希望に則した見直しの提案を行いました。提案の結果、修正（リフレッシュ）した求人は正面玄関の「リフレッシュ求人コーナー」に掲示し、仕事探しで来所する方々の目に留まるよう工夫しました。

なお、このリフレッシュ求人コーナーでは魅力のある求人づくりの支援として、年間96件の求人を掲載しました。

この他、求人事業所から、求職活動中の方へ直接PRを行う機会として、求人説明会の開催を求人事業所へ積極的に提案しました。コロナの影響で小規模での開催となりましたが求人事業所側から多くのニーズをいただき、10社から説明会を開催していただきました。

ハローワークの待合室では、求人申し込み中の5社から企業案内DVDを提供いただき、求人の有効期間中に待合室のテレビで放映することで、企業情報や求人内容などの情報を提供し、仕事探しの活動に役立てることができました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

令和3年度において、仕事を探す方1人に対して何件の求人が有るかを示す「有効求人倍率」は、多くの月が1倍を下回る（1人に1件の求人がない）不安定な状況でしたが、年度終盤の令和4年2月以降は新規求人数が徐々に増加し始め、有効求人倍率が1倍を上回る安定した状況へ回復してきました。

しかしながら、求人の状況はこのように回復傾向にありますが、ハローワークを経由しての職業紹介の件数は、令和3年度中は、ほぼ全ての月で令和2年度を下回り、減少の状況が続いています。

このような状況を受け、活発な応募活動の回復を図るため、「より詳しく」「より分かりやすい」求人票づくりを第一に、さらには求人事業所の社屋や作業風景の写真データを求人票に添付するなど、求職活動中の皆様にとって、応募のしやすい魅力的な求人を作る支援を、求人者に対して積極的に実施してまいります。

また、当所正面玄関の「リフレッシュ求人コーナー」への掲載求人については、コーナー掲載後の充足状況などの成果を把握し、これを検証することでコーナーの効果を高め、より皆様のご希望に添った求人づくりを推進してまいります。

求職活動中の皆様への支援として、今後も引き続き様々なセミナーや説明会を実施してまいります。また、職員が皆様のご希望を的確に

捉えた職業相談・職業紹介を行えるよう、キャリアコンサルティング技法に則した業務研修会や相談事例を用いた学習会を積極的に実施し、職業相談能力の維持・向上に努めてまいります。

(4) その他業務運営についての分析等

当所管内は求職者のうち高年齢者（55歳以上）の占める割合が県内でも比較的高く、高齢化の進行による労働力不足が顕在化してきています。一方で、新規高卒予定者の管内就職希望者割合は年々減少傾向にありますので、次の担い手である若者にとって、働きやすく魅力的な職場環境を作り上げることが重要となっています。

このことから若者の地元就職を促進するため「十日町地区雇用協議会」と連携し、若年者を対象とした就職ガイダンスの開催や求人情報の提供等を行い、地元の魅力や企業のアピール情報を積極的に発信することで、地元就職支援に繋がるよう、引き続き努めてまいります。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	④ハローワークの 職業紹介により、 正社員に結びつい た就職氷河期世代 の不安定就労者・ 無業者の件数	⑧正社員求人数 (必須指標)	⑨正社員就職件数 (必須指標)	所で選択 して記載	所で選択 して記載
令和3年度実績	1,016	882	247	93.6%	96	2,365	471		
過去3年度平均	1,185	1,020	343	101.0%	99	2,162	527		
R2年度実績	977	851	298	97.4%	99	1,938	426		
対 R2 比	103%	103%	82%	96%	96%	122%	110%		
R1年度実績	1,267	1,094	359	108.8%		2,297	551		
対 R1 比	80%	80%	68%	86%		102%	85%		
H30 年度実績	1,310	1,116	371	96.5%		2,250	605		
対 H30 比	77%	79%	66%	96%		105%	77%		

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク系魚川 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

新型コロナウイルスの変異株による感染が急速に拡大した中で、求職者の方が来所しなくても希望の求人情報が得られるよう、求人者・求職者双方のニーズを考慮した求人の提供に積極的に取り組み、郵送による情報発信を行いました。

情報発信した件数は年間 1,401 件、職業紹介件数は 160 件（紹介率 11.4%）、就職件数は 83 件となり、年間の就職件数 664 件（全数）に対して 12.5%を占めています。

応募前に求人票の仕事内容や労働条件、職場環境等の理解を促進させることでミスマッチの防止、職場定着などの観点から、求人者へ応募前職場見学の導入を働きかけた結果、応募前職場見学可能求人は 1,425 件に上り、求職者に対して積極的に当該機会の活用を促しました。応募前職場見学を可能とした求人への紹介件数は 330 件、求人充足数は 126 件となりました。

雇用保険を受給される方々（雇用保険受給者）の早期再就職を図るため、再就職手当の就職時期に応じた概算額を示した「早期再就職プラン」を雇用保険受給者ごとに作成するとともに、個々の雇用保険受給者に合った求人を選定し、受給資格決定日（雇用保険を受給するための手続きを取られた日）から最初の認定日までの 3 週間以内を目安に郵送しました。

雇用保険受給者の早期再就職件数は 3 月末時点で 137 件、受給資格決定件数に対する割合は 39.6%となりました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

職業相談担当者を対象に、課題解決支援サービスを中心としたキャリアコンサルティングに関する研修を 5 月、7 月、8 月に実施しました。また、新潟労働局で行われたキャリアコンサルティング研修を受講した職員を講師として、キャリアコンサルティングの基本的な考え方に関する伝達研修を 12 月に行い、担当者の職業相談技法の向上を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

① ハローワークインターネットサービスの利用促進を図るため、当所のホームページに予め 8 種類の求人検索条件を設定した「ワンタッチ求人検索」バナーを配置し、素早く求人を検索できるようにしました。また、スマートフォンから当所のホームページや HWIS のトップページへ容易にアクセスできるよう、それぞれの QR コードをシール用紙に印刷して「ハローワーク受付票」に貼るサービスを行いました。

- ② ハローワークインターネットサービスで求職者マイページを開設することにより求職者マイページから求人へ応募したり求人検索条件を登録できるようになったことから、これらの新機能の内容を盛り込んで「ハローワーク糸魚川 利用ガイド」を改訂し、当所の再就職に関する支援メニューの周知とその活用を図りました。
- ③ 新型コロナウイルス感染症の感染予防対策のため受付や各窓口に飛沫防止パネルが設置されており、受付の場所から来所者が玄関を入れて来たことに気付くにくいため、来所された方に気付いた職員が率先して声掛けや挨拶を行うことで受付への円滑な誘導と明るい雰囲気の醸成に努めました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ① 求人の充足支援のため求人説明会を開催し、参加企業は延べ27社、参加求職者は50人、就職者は8人となりました。
このうち看護、福祉等の人手不足分野の参加企業は延べ5社、参加求職者は13人でしたが、就職者は1人に留まりました。求職者の職業理解の促進を図り、引き続き、人手不足分野の求人者に対する説明会参加の働きかけと求職者に対する参加勧奨を行い、企業の人材確保と求職者の就職を促進します。
- ② 障害者雇用率未達成企業を中心とした障害者選考会は、今年度は1回の開催に留まりました。雇用率未達成企業の中で特に雇用ゼロ企業へ参加を促して選考会を開催し、障害者の雇用の拡大を図って参ります。
- ③ 職員の職業相談技法の向上を図るため、引き続き課題解決支援サービスを中心にキャリアコンサルティングに関する研修を実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の有効求人数（全数）は、半導体関連製品の生産が好調な製造業と新規店舗を開店した飲食業の事業所からの求人の後押しされ、令和4年3月時点では13か月連続で前年同月を上回りました。また、有効求職者数（全数）も令和3年3月から13か月連続して前年同月を上回り、有効求人・有効求職ともに増加傾向がみられています。

このような状況の中、求人については、正社員求人の確保を引き続き行いつつ、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制による求人充足支援のほか、求人充足のための検討会を定期開催し、求職者ニーズを踏まえた求人条件緩和、応募前職場見学の導入、より詳細な事業所情報の収集、求人説明会への参加提案等を求人事業所に働きかけるとともに、それら求人について求職者マイページ機能を活用して求職者へ積極的に求人提案型紹介を行うなど、その充足を図ります。

求職者の方の就職支援については、ハローワークインターネットサービスによるオンライン求職登録の案内及び登録勧奨を行いつつ、課題解決への支援が必要な方を中心に相談窓口の利用を促し、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制によるきめ

細かな支援を実施するほか、応募書類作成アドバイスや模擬面接の実施、ハロートレーニングの受講案内等の各種支援サービスを提供します。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職業紹介により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数		
令和3年度実績	632	599	137	95.6%	42	1,840	287		
過去3年度平均	717	663	192	111.0%	25	1,841	324		
R2年度実績	608	558	158	100.4%	25	1,663	274		
対 R2 比	103%	107%	86%	95%	168%	110%	104%		
R1年度実績	772	737	206	122.3%		1,870	368		
対 R1 比	81%	81%	66%	78%		98%	77%		
H30 年度実績	772	695	212	111.4%		1,990	331		
対 H30 比	81%	86%	64%	85%		92%	86%		

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク巻 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

当所では、令和3年度の重点施策として、①ハローワークシステムのバージョンアップに伴う職業紹介業務の充実・強化、②障害者雇用対策の推進の2つを掲げ就職支援及び求人充足対策等に取り組みました。主な取組内容は次のとおりです。

① 職業紹介業務の充実・強化に関する取組

- ・求職者数は5.2%減少したものの、求職者一人ひとりの希望と就職活動の状況に合わせて、職業訓練の勧奨や利用者に合った求人の提供を行い、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制による個別支援を充実することで、就職件数は前年度より3.7%増加しました。
- ・専門相談員がより魅力ある求人票づくりを支援するため、求人を充足するための検討会において事前に聴き取り内容を精査した上で事業所を訪問し、新たに収集した仕事内容や画像情報、求人票以外の企業情報などを加えるなどした結果、求人票がわかりやすくなったこともあり、求人充足率が9.5%上昇しました。

② 障害者雇用対策の推進

- ・障害者雇用対策については、就労支援施設を訪問して就職意欲の高い障害者へ求職登録勧奨を行ったこともあり、新規求職は対前年度比で9.1%増加し、紹介件数は同比で6.9%増加しましたが、コロナ禍で就労へ不安を感じる方も多く、就職件数は同比14.9%減少となりました。今後は、障害者の就職や早期離職の防止に向けて、就職活動の準備支援やフォローを関係機関との連携を強化しながら進めます。

③ 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

- ・職員の知識や技能向上のため、定期的に管内求人企業を訪問して情報収集を行うとともに、毎月開催する職業相談事例の検討会を通じて職業相談スキルの向上を図りました。また、収集した情報は求人内容に掲載し、職業紹介の窓口で有効に活用しました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

- ・ハローワークインターネットサービスの求人検索が容易に行えるよう、当所ホームページに「かんたん検索ボタン」を新たに設け、ワンタッチで主要な職種の最新求人を検索できるようにしました。
- ・雇用保険の認定日で来所される方をスムーズに所定の窓口へご案内できるよう案内表示の見直しを行いました。
- ・新型コロナウイルス感染症の拡大防止の一環で、待合スペースの椅子レイアウトを変更し、定期的な換気と除菌を徹底しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

- ・機能が追加された求職者マイページと求人者マイページの利用者の増加を図り、強化された情報提供の機能とオンライン相談を組合せて効果的な就職支援を行います。

(4) その他業務運営についての分析等

コロナ禍における新卒者の雇用に与える影響を最小限に抑えるため、次のことにも取り組みました。

- ・コロナ禍であっても就職活動を行う新規高卒予定者の職業選択肢が少しでも広がるよう、令和3年6月に管内の高等学校長会及び地方自治体と一緒に商工団体へ求人要請を行い、求人説明会やきめ細かな個別相談を実施した結果、管内高校生の就職率は100%となりました。
- ・Withコロナに対応するため、令和4年1月に管内高校1校と連携しオンライン会議システムZoomを活用した高校生向け「社会人準備セミナー」を新たに実施しました。

新型コロナウイルス感染症の拡大により、経済活動や行動が制限され、当所が予定していた各種事業も中止や縮小、変更を余儀なくされ、期待をしていただいた求人者、求職者の皆様にはご迷惑をおかけしましたが、コロナ禍における業務運営のノウハウを蓄積することができたことを前向きに捉え、今後の業務運営に反映してまいります。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	④ハローワークの 職業紹介により、 正社員に結びつい た就職氷河期世代 の不安定就労者・ 無業者の件数	⑧正社員求人数 (必須指標)	⑨正社員就職件数 (必須指標)	③就職支援ナビゲ ーターの支援によ る正社員就職件数	
令和3年度実績	2,153	2,139	629	108.5%	167	7,803	1,162	246	
過去3年度平均	2,455	2,290	766	119.0%	191	6,803	1,387	255	
R2年度実績	2,076	1,954	674	119.1%	191	6,369	1,111	222	
対 R2 比	103%	109%	93%	91%	87%	122%	104%	110%	
R1年度実績	2,511	2,355	820	114.9%		6,756	1,427	208	
対 R1 比	85%	90%	76%	94%		115%	81%	118%	
H30 年度実績	2,777	2,560	804	123.7%		7,285	1,623	334	
対 H30 比	77%	83%	78%	87%		107%	71%	73%	

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク南魚沼 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、就職件数の向上には、就職活動に課題を抱える求職者への課題解決支援サービスを充実させることが重要と考え、職業相談窓口のスタッフを中心とした研修の実施に力を入れ、キャリアコンサルタントを講師とした、職業相談技法及び相談事例による研修を実施（年間5回）しました。併せて、毎月相談内容の共有を図り、代理体験（他のスタッフの経験を学習する）による研修も並行して行うことにより、職業紹介部門全体の資質向上も図りました。これにより、課題を抱える求職者のマンツーマンによる就職支援では、選定実績82件、就職件数実績46件、就職率56.1%と目標就職率50.0%を6.1p上回ることができました。

また、事業所からの求人充足させるため、それぞれの求人に対し求人担当職員がマンツーマンで専門的に対応・助言を行う求人担当制を実施することにより求職者ニーズに合った求人条件に近づけることができました。これにより、求人選定63件のうち、充足件数実績30件、充足率47.6%と目標充足率25.0%を22.6p上回ることができました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、前年度「今後のサービス・業務改善の取組について」で改善を必要としていた、課題解決支援サービスを必要とする求職者に対する支援策を改善するため、職業相談窓口スタッフを中心とした研修の充実を図りました。研修では、キャリアコンサルタントを講師として、職業相談技法及び事例検討を実施（年間5回）する他、毎月相談内容の「個別振り返り表」を作成することにより相談情報の共有や、代理体験（他のスタッフの経験を学習する）をすることにより、職員の資質向上、経験値向上を図りました。

また、労働基準監督官から労働基準法について、および新潟働き方改革推進支援センターからそれぞれ働き方改革についての講義を受講することにより職員の指導能力向上を図りました。このほか、毎月求人担当職員と求人者支援員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制の求人から「個別振り返り表」を作成し、専門的に対応・助言した内容や苦勞した点などの情報共有を行い、他のスタッフの経験を学習することにより、職員の資質向上、経験値向上を図りました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

当所では、急速に高齢化が進む管内の状況を踏まえ、他ハローワークの好事例を積極的に取り込み、「シニア就活セミナー」において使用する資料の充実を図り、数値の「見える化」と併せて、高齢者歓迎求人情報を添付した資料を、セミナーで配布することにより、「わかりやすい

セミナー」に力を入れ業務改善を図りました。

また、一般財団法人南魚沼市まちづくり推進機構と連携し、管内企業の紹介動画を待合室にて公開し地元企業をより理解してもらうよう取り組みました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

求職者の就職活動利便性向上の観点より、求職者マイページ（インターネット経由で求人情報の提供やイベント情報の提供ができる機能）が新規で追加されましたが、まだ、当所利用者には浸透していないため、特にマンツーマンによる就職支援を行っている求職者を対象に活用の促進を図る必要があります。そのため、令和4年度より「求職者マイページスマホ登録教室」の定期開催に向け準備を行っています。これにより、ハローワークの更なる利活用、就職支援につながると見込んでいます。

また、求人者の求人充足活動利便性向上の観点より、求人者マイページ（インターネット経由で求人申込みや求人内容変更ができる機能）が新規で追加されましたが、まだ、当所求人者には浸透していないため、利用方法や利便性などを記載した資料の作成準備を行っています。これにより、ハローワークの更なる利活用、求人充足支援につながると見込んでいます。

(4) その他業務運営についての分析等

当所の55歳以上の新規求職者の割合は年々増加しており、地域として高齢者の活用促進を図る必要があります。すでに設置してある高齢者の職業相談専門窓口の有効活用や就職活動の進め方など不安を感じている方へのセミナーを開催して応募書類の作成や、面接対策の支援を行っていきます。あわせて高齢者向けの求人の確保と高齢者用の求人情報の提供、年金事務所やシルバー人材センターとも連携したセミナーの開催及び高齢者限定求人を対象とした職場見学に努めていきます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	④ハローワークの 職業紹介により、 正社員に結びつい た就職氷河期世代 の不安定就労者・ 無業者の件数	⑧正社員求人数 (必須指標)	⑨正社員就職件数 (必須指標)	⑪生涯現役支援窓 口での65歳以上 の就職件数	
令和3年度実績	1,621	1,518	446	85.5%	61	5,424	703	35	
過去3年度平均	1,948	1,825	574	99.0%	94	4,950	880	14	
R2年度実績	1,793	1,645	542	99.3%	94	4,216	749	14	
対 R2 比	90%	92%	82%	86%	64%	128%	93%	250%	
R1年度実績	1,952	1,804	576	98.8%	-	5,024	896	-	
対 R1 比	83%	84%	77%	85%	-	107%	78%	-	
H30 年度実績	2,100	2,027	603	98.1%	-	5,611	996	-	
対 H30 比	77%	74%	73%	87%	-	96%	70%	-	

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク佐渡 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

○当所は離島を管轄しており、平成30年度にようやく年間有効求人倍率が1倍を上回りましたが、以前10年間は年間有効求人倍率が1倍を下回っていたことから、求人数（特に正社員求人数）の確保を課題と考えて取り組みを行いました。併せて、いただいた求人を求職者に分かり易く情報提供するため、仕事内容がより具体的にイメージできるよう求人票以外の企業情報（佐渡プラス企業情報）を作成し、所内掲示のほか、求人説明会（ジョブ・セッション）・職場見学（ジョブ・ツアー）等の参加をお勧めする際に活用しました。求人票以外の企業情報（佐渡プラス企業情報）はハローワーク職員が求人企業を訪問して収集した作業風景等の画像情報や採用担当者からの「生の声」を紹介しているため、利用者（求人者、求職者）からは「分かり易い」「仕事のイメージが湧いた」などの好評価を得ました。

なお、求人票以外の企業情報（佐渡プラス企業情報）の作成件数は35件、求人説明会（ジョブ・セッション）には36人、職場見学（ジョブ・ツアー）には1人の参加がありました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

○当所では、利用者満足度の向上を意識し業務に取り組みました。そのため傾聴を基本とした接遇研修やキャリアコンサルティング等の研修を実施しました。

（2）サービス改善・業務改善を図った事項

○待合スペースに、求人票と求人票以外の企業情報（佐渡プラス企業情報）を並べて掲示し、より詳しい企業情報を提供しました。

○週刊求人情報は、職種別に作成し、セミナーの開催予定など各種イベント情報を表紙に掲載して分かり易く提供しました。また、ハローワークへ来所されなくても、求人者マイページ・求職者マイページからハローワークのサービスが利用できるよう求人者・求職者マイページの作成を勧奨し、利用される方の利便性の向上に努めました。

○安心してハローワークをご利用いただくために、新型コロナウイルス感染症対策を行いました。（受付・全ての相談窓口には飛沫防止シートを設置、求人検索用パソコンを今までの倍の間隔を空けて設置、また、窓口担当だけでなく全職員で体調管理を徹底し、検温・体調申告・手指消毒・マスク着用で業務を行いました。）

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

○当所管内は離島であり他所管内との行き来は基本的にないことから、就職（求職者サービス）＝充足（求人者サービス）との認識の下で業務に取り組んで参ります。

○当所管内の課題である「若年労働力の確保・定着」を進めるため、地域の企業をもっと知ってもらうことが必要です。このため、求人説明会（ジョブ・セッション）や職場見学会（ジョブ・ツアー）をオンラインを含めて効果的に開催し、より多くの参加者の確保に努めます。

○職業紹介部門職員が地元企業について理解を深め、利用者に求人票以外の情報を提供できるよう、求人部門職員と連携し、積極的に事業所訪問を実施します。

(4) その他業務運営についての分析等

○新型コロナウイルス感染症の収束が見通せない中で、管内主要産業の一つである観光関連事業を始め、多くの産業で深刻な影響が生じています。引き続き雇用の維持を最優先に、助成金等の利用勧奨に努めて参ります。

○令和3年度の有効求人倍率は年度平均で1.35倍となり4年度連続して1倍を上回りましたが、引き続き正社員求人の確保に重点を置くとともに、求職者ニーズを踏まえた求人内容の見直しや応募条件の緩和など、利用者が応募しやすい求人票の作成に努めます。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの職 業紹介により、正 社員に結びついた 就職氷河期世代の 不安定就労者・無 業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数		
令和3年度実績	668	615	154	100.2%	94	1,480	263		
過去3年度平均	775	718	196	104.0%	76	1,491	269		
R2年度実績	649	604	176	96.5%	76	1,390	232		
対 R2 比	102%	101%	87%	103.0%	123%	106%	113%		
R1年度実績	855	792	235	113.1%		1,603	289		
対 R1 比	78%	77%	65%	88.0%		92%	91%		
H30 年度実績	820	758	178	102.5%		1,479	286		
対 H30 比	81%	81%	86%	97.0%		100%	91%		

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。

ハローワーク村上 就職支援業務報告（令和3年度）

1 所長による分析（業務運営の総括）

（1）特に重点的に取り組んだ事項

① 各指標に対する取組

当所では、相談窓口の個別支援を強化するため、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当者制を実施し、新型コロナウイルス感染症の影響等により離職を余儀なくされた方など、再就職にあたり課題を持つ求職者を対象にきめ細かな支援サービスを提供し、就職の実現を進めました。

当所の有効求人倍率は、新型コロナウイルス感染症の影響による求人の落ち込みにより、令和2年度後半以降1倍を下回る水準で推移していたことから、求人の量的確保が課題となり、電話や事業所訪問による求人開拓を計画的に実施しました。その結果、令和3年度後半には1倍～1.3倍の水準まで回復するに至りました。また、いただいた求人の充足を進めるため、求人担当職員と紹介担当職員による求人充足のための検討会を週1回ペースで開催し、充足に向けた検討を行うとともに、対象求人を職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制に連動させ、担当者が求人事業所に対して充足可能性を高める改善提案等を行う等、求人の質を高める取り組みを行いました。さらに、求人担当者が事業所を訪問する際に紹介担当職員も同行する形式を取り入れ、紹介担当者が求人票以上の情報を活用して求職者への求人提案にあたる取り組みを推進しました。

また、管内人口の高齢化を背景に有効求職者の55歳以上割合（R2年度）は36.0%と県全体を4.3ポイント上回っており、高年齢求職者の就職困難が懸念されていることから、「高年齢者向け求人情報」の発行を始めるとともに、事業所に対して高年齢者の活用についての理解を促すため、「シニア人材活用のススメ」（パンフレット）を作成、求人窓口や事業所訪問等の際に活用し、高年齢者歓迎の求人の確保につなげました。

② 中長期的な職員の資質向上に向けた取組

当所では、相談窓口においてきめ細かな支援サービスを提供し、就職の実現を進めるため、職員の相談スキルの向上を目的に月1回のペースで相談事例による研修を実施しました。

また、相談技法の「引き出し」を増やすため、「日本版0-NET」の活用方法に係る研修を行いました。

(2) サービス改善・業務改善を図った事項

週1回のペースで開催している求人充足のための検討会に参加する紹介担当職員は、検討対象となる求人について事前に所属部門内で意見集約を行うこととしていましたが、それに加えて客観的なデータも集約して検討会に臨む形式に変更しました。これにより効率的・効果的な求人フォローアップの検討ができるようになりました。さらに、求職者の生の声を的確に拾い上げ、それをよりこの検討会に反映させるため、検討対象とする求人の選定を紹介担当部門が主体的に行う形式に見直しました。

また、職員がマンツーマンで求人充足に向け支援する求人担当者制による求人充足支援を通じて、求人条件等の改善が図られた求人については、所内に専用コーナーを設け掲示する取り組みを始めました。併せて、求職者の方々に求人の存在を知ってもらうことが就職への第一歩であるという視点から、所内の求人閲覧コーナーのレイアウトの見直しを行いました。

当所ホームページに毎週掲載していた週刊求人情報・高齢者向け求人情報の提供方法を見直し、「ワンクリック」でハローワークインターネットサービスの求人を閲覧できる仕様を導入しました。

令和3年度秋にはオンラインハローワーク紹介ができるようになりましたので、その周知や利用勧奨に取り組みました。まずは、前提となる「求職者マイページ」の利用方法について、職業相談窓口を利用される方全員に説明を行うとともに、雇用保険説明会においてもリーフレットを配付し説明を行いました。また「求人の探し方セミナー」を企画・開催し「求職者マイページ」の利用説明と、併せて相談窓口の積極的な活用も促しました。

(3) 今年度見えてきた課題とそれを踏まえた今後のサービス・業務改善の取組について

ウィズコロナ時代を見据えて、オンライン機能が拡充されたハローワークインターネットサービスを活用した求職者支援サービスや求人充足サービスを展開していきます。具体的には、職員がマンツーマンで求職者に寄り添って支援する求職者担当制を状況に応じて柔軟に対応するほか、目標を設定した上での求職者マイページの利用勧奨を行い、職員の相談支援スキルの一層の向上を図るため支援ケースを題材とした相談事例による研修に取り組みます。求人充足サービスとしては、目標を設定した上で求人者マイページを経由した求人受理割合の向上に取り組みます。このことは、一方では事業所との接触機会が少なくなる一面もあることから、事業所との信頼関係を維持・構築するためにも、求人担当者制等による事業所訪問を積極的に実施します。

また、就職氷河期世代、若年者の中には課題を抱えながら就職活動を行っている方が少なくないため、そうした方々を対象に正社員就職に結びつける支援を、目標を設定した上で取り組みます。

当所管内は、引き続き高齢求職者の割合が高いことから、高齢者の就労・社会参加の促進に取り組みます。具体的には、管内の主要企業へ改正高齢者雇用安定法について訪問による周知を強化するとともに、高齢者の再就職支援として、目標を設定した上での高齢者飲

迎求人の確保に加えて、年金制度等を含めた高齢者の働き方セミナーの開催等にも取り組みます。

(4) その他業務運営についての分析等

令和3年度に入り、県全体としては製造業をはじめとする求人に回復の動きが見られましたが、当所管内は令和2年度に対前年度比で42.9%と大幅に減少した製造業求人の動きが鈍く、年度後半にようやく厳しかった令和2年度の水準を超える状況でした。こうした状況を踏まえ、所の幹部職員により管内の主要製造業企業を積極的に訪問し、情報収集・情勢分析を行いました。また、地元自治体や関係団体とも意見交換等を通じた連携を図り、ハロートレーニング等をはじめとする各種施策の周知等に努めて参りました。

2 マッチング関係業務の成果（主なもの）

	就職件数	充足件数 (受理地)	雇用保険受給者 早期再就職件数	紹介率	ハローワークの紹介就職により、正社員に結びついた就職氷河期世代の不安定就労者・無業者の件数	正社員求人数	正社員就職件数		
令和3年度実績	1,150	884	302	103.3%	56	2,534	594		
過去3年度平均	1,346	1,023	366	106.0%	94	2,596	735		
R2年度実績	1,191	861	293	101.8%	94	2,300	632		
対 R2 比	96%	102%	103%	101%	59%	110%	93%		
R1年度実績	1,381	1,086	393	103.7%		2,774	762		
対 R1 比	83%	81%	76%	99%		91%	77%		
H30 年度実績	1,467	1,123	413	113.2%		2,715	810		
対 H30 比	78%	78%	73%	91%		93%	73%		

※ 令和3年9月以降の実績は、就職件数は「(従来の) 紹介就職」及び「オンライン紹介による就職」の合計件数、充足件数は「(従来の) 紹介就職」、「オンライン紹介による就職」及び「オンライン自主応募による就職」によるハローワーク求人の充足件数の合計となっている。